

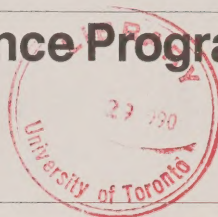
CAI
HR
-7016

Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance

Unemployment Insurance Program – Employers - important changes



The Canadian Parliament has passed Bill C-21, a series of amendments to the Unemployment Insurance Act. The changes will come into effect on November 18, 1990.

Premium rate

- Effective January 1, 1990, employees will pay \$2.25 per \$100 of insurable earnings and employers will pay \$3.15 per \$100 of such employee earnings.

Entrance requirements

- Depending on the regional rate of unemployment, claimants must work 10 to 20 weeks (instead of 14 weeks).

Duration of benefits

- Three-phase structure replaced by single phase.
- Directly tied to regional rate of unemployment.

N.B. New configuration of economic boundaries as of November 18, 1990.

For those who quit work without just cause, refuse a suitable job, or are fired for misconduct:

- Examples of just cause are now part of the Act.
- Disqualification period now 7 to 12 weeks.
- Claimants will receive benefits equal to 50 percent rather than 60 percent of insurable earnings.

Penalties for fraudulent use of UI

- For employers: up to 9 times the maximum weekly rate of benefit for each offence.
- For employees: up to 3 times the claimant's weekly rate of benefit for each offence.

Special benefits:

- 15 weeks of maternity benefits offered during the period surrounding the birth of a child.
- 10 weeks of parental benefits offered to adoptive or natural parents, either mother or father, or shared between them as they deem appropriate.
- 15 weeks of sickness benefits.
- 5 extra weeks for either parent of children who are 6 months of age or over when they arrive home if they have health or emotional problems. These benefits can also be shared.

N.B. The cumulative number of weeks of all types of special benefits cannot exceed 30 weeks.

Participation in the UI Program by persons 65 years of age and over:

- In response to the growing number of people who choose to work beyond age 65, UI has been extended to cover these people. Premiums are collected and benefits allowed in the same manner as for those under age 65.
- This amendment is retroactive to September 23, 1988, the date of the Federal Court of Appeal decision in respect to the case of Tétreault-Gadoury.

Labour disputes

- Certain restrictions on access to maternity, parental and sickness benefits during labour disputes have been eliminated.

Employers' relatives:

- If relatives work under the same sort of employment contract as other workers, their employment will be insured and they will pay UI premiums.
- If they become unemployed, they will also be able to claim any benefits for which they are qualified.
- Factors such as the pay, conditions, length, type and importance of their work will be used to decide whether or not their employment is insurable.

N.B. Revenue Canada is responsible for determining insurability of employment.

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

For more information,
contact your nearest
Canada Employment Centre.





Régime d'assurance-chômage : Employeurs – d'importants changements

Le Parlement canadien a adopté le projet de loi C-21, une série de modifications à la Loi sur l'assurance-chômage (a.-c.). Les changements entreront en vigueur le 18 novembre 1990.

Taux de cotisation

- A partir du 1^{er} janvier 1990, les employés paieront 2,25 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable et les employeurs, 3,15 \$ par tranche de 100 \$ de cette même rémunération.

Normes d'admissibilité

- Selon le taux de chômage régional, les prestataires doivent travailler de 10 à 20 semaines (au lieu de 14 semaines).

Durée des prestations

- La structure à trois phases a été remplacée par une seule phase.
- Directement liée au taux de chômage régional.

N.B. Nouvelle configuration des régions économiques en vigueur le 18 novembre 1990.

Pour les personnes qui quittent leur emploi sans motif valable, qui refusent un emploi convenable ou qui sont congédiées pour mauvaise conduite :

- La Loi comporte maintenant des exemples de motif valable.
- La période d'exclusion est maintenant de 7 à 12 semaines.
- Les prestataires recevront des prestations correspondant à 50 p. 100 plutôt qu'à 60 p. 100 de la rémunération assurable.

Pénalités pour utilisation frauduleuse de l'assurance-chômage

- Pour les employeurs : jusqu'à neuf fois la prestation hebdomadaire maximale pour chaque infraction.
- Pour les employés : jusqu'à trois fois le taux de la prestation hebdomadaire du prestataire pour chaque infraction.

Prestations spéciales :

- 15 semaines de prestations de maternité offertes au cours de la période entourant la naissance d'un enfant.
- 10 semaines de prestations parentales offertes aux parents adoptifs ou naturels, que ce soit le père ou la mère, ou réparties entre eux selon leur désir.
- 15 semaines de prestations de maladie.
- cinq semaines supplémentaires pour l'un ou l'autre parent d'enfants qui sont âgés de six mois ou plus lorsqu'ils arrivent à la maison s'ils ont des problèmes de santé ou des troubles émotionnels. Ces prestations peuvent également être partagées.

N.B. La durée cumulative de tout type de prestations spéciales ne peut dépasser 30 semaines.

Participation au Régime d'assurance-chômage pour les personnes âgées de 65 ans et plus :

- Comme il y a de plus en plus de personnes de 65 ans et plus qui veulent continuer à travailler, l'a.-c. reflétera dorénavant ce contexte nouveau. Leurs cotisations à l'a.-c. seront prélevées et les prestations, accordées selon les mêmes critères que pour les personnes de moins de 65 ans.
- Cette modification est rétroactive au 23 septembre 1988, la date de la décision de la Cour fédérale d'appel dans le cas Tétreault-Gadoury.

Conflits de travail

- Élimination de certaines restrictions quant à l'accès aux prestations de maternité, parentales et de maladie durant les conflits de travail.

Membres de la famille de l'employeur :

- Si des membres de la famille travaillent dans les mêmes conditions d'emploi que les autres employés, leur emploi sera assuré et ils paieront des cotisations d'assurance-chômage.
- S'ils perdent leur emploi, ils pourront faire une demande pour toutes prestations auxquelles ils sont admissibles.
- Des facteurs tels que la paye versée, les conditions de travail, la durée, la nature et l'importance de leur travail seront utilisés pour rendre la décision en ce qui concerne l'assurabilité ou non de leur emploi.

N.B. Revenu Canada est responsable de déterminer l'assurabilité d'un emploi.

Préparé par les Affaires publiques,
Emploi et Immigration Canada

Pour plus de renseignements,
communiquez avec le
Centre d'emploi du Canada le plus près.